



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/**Aqeel Karim Ali Al-Saadi**

Ministry of Education /the General Directorate of Education of Salah al-Din

* Corresponding author: E-mail :
akeil9922@gmail.com**Keywords:**Guidance program
Positive Interventions
Professional Courage
Educational Counselors
ARTICLE INFO**Article history:**Received 3 Feb 2026
Received in revised form 25 Mar 2026
Accepted 27 Mar 2026
Final Proofreading 29 June 2026
Available online 30 June 2026E-mail t-jtuh@tu.edu.iq©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
THE CC BY LICENSE<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Journal of Tikrit University for Humanities

The Effect of a Counseling Program Based on Positive Interventions in Developing Professional Courage Among Educational Counselors Field

ABSTRACT

The current research aimed to identify the level of professional courage among educational counselors and to examine the impact of a counseling program based on positive interventions in developing this courage. To achieve this, the researcher adopted the experimental method as the most appropriate approach for studying the effect of the independent variable (the counseling program) on the dependent variable (professional courage), employing an experimental design with two groups (experimental and control) and pre- and post-testing, based on the theory of Pury & Saylor (2017). The research population consisted of (460) male and female counselors in the General Directorate of Education in Saladin for the academic year (2025–2026). The research sample comprised (200) male and female educational counselors, selected via a random sampling method. The researcher developed a professional courage scale consisting of (30) items as the primary data collection tool, in addition to designing a counseling program of (10) sessions based on positive intervention techniques such as: developing strengths, gratitude, forgiveness, and hope. The results revealed statistically significant differences between the mean scores of the pre- and post-tests for the experimental group, favoring the post-test, indicating that the counseling program was effective in developing professional courage. Furthermore, the findings demonstrated a significant impact of positive interventions in enhancing the ability of educational counselors to face professional challenges.

DOI: <http://doi.org/10.25130/jtuh.33.6.1.2026.19>

اثر برنامج ارشادي قائم على أسلوب التدخلات الايجابية في تنمية الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين

عقيل كريم علي السعدي /وزارة التربية / المديرية العامة لتربية صلاح الدين
الخلاصة:

سعى البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين، والكشف عن أثر برنامج إرشادي قائم على أسلوب التدخلات الإيجابية في تنمية هذه الشجاعة لديهم. ولتحقيق

ذلك، اعتمد الباحث المنهج التجريبي بوصفه الأنسب لدراسة أثر المتغير المستقل (البرنامج الإرشادي) في المتغير التابع (الشجاعة المهنية)، من خلال تصميم تجريبي ذي مجموعتين (تجريبية وضابطة) مع تطبيق اختبارين قبلي وبعدي، استناداً إلى نظرية (Pury & Saylors (2017) تكون مجتمع البحث من (٤٦٠) مرشداً ومرشدة في المديرية العامة لتربية صلاح الدين للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦)، في حين بلغت عينة البحث (٢٠٠) فرداً من المرشدين التربويين من كلا الجنسين، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وقد قام الباحث ببناء مقياس الشجاعة المهنية المكوّن من (٣٠) فقرة، ليكون الأداة الرئيسة لجمع البيانات، فضلاً عن إعداد برنامج إرشادي مكوّن من (١٠) جلسات، استند إلى فنيات التدخلات الإيجابية، مثل: تنمية نقاط القوة، والامتنان، والتسامح، والأمل. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الاختبارين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية، ولصالح الاختبار البعدي، مما يدل على ان البرنامج الإرشادي كان فعال في تنمية الشجاعة المهنية. كما كشفت النتائج عن وجود أثر كبير للتدخلات الإيجابية في تعزيز قدرة المرشدين التربويين على مواجهة التحديات المهنية.

الكلمات المفتاحية : البرنامج الارشادي ، التدخلات الإيجابية، الشجاعة المهنية، المرشدون التربويين.

مشكلة البحث Research Problem

على الرغم من الأهمية الكبيرة للشجاعة المهنية في أداء المرشد التربوي لمهامه، إلا أن الواقع الميداني يشير إلى وجود مظاهر ضعف واضحة لدى بعض المرشدين، تتمثل في التردد في اتخاذ القرارات المهنية الحاسمة، وتجنب مواجهة المشكلات السلوكية أو الإدارية داخل المدرسة، مما يعكس انخفاض مستوى الشجاعة في المواقف التي تتطلب الدفاع عن القيم المهنية وحقوق الطلبة (Pury & Saylors, 2017: 3-7).

كما يظهر هذا الضعف في قلة المبادرة المهنية والقصور في مواجهة الضغوط، لا سيما في المواقف التي تتطلب تحدي الأنظمة الإدارية أو التعامل مع أولياء الأمور، إذ يعد الخوف من العواقب أو التقييم السلبي من أبرز العوامل التي تحد من ممارسة الشجاعة المهنية (Rate, Matthews, & Mendelson, 2007: 95-101).

كما تشير دراسة (Lent & Brown, 2013) أن الضغوط التنظيمية والتدخلات الإدارية قد تقلل من استقلالية المرشد، مما يحد من قدرته على اتخاذ قرارات مهنية جريئة، وتؤثر بيئة العمل غير الداعمة في فاعلية المبادرة والمستوى المهني العام. (Lent & Brown, 2013: 560)

ويؤدي هذا التردد إلى نوع من الانسحاب المهني الجزئي، حيث يكتفي المرشد بأداء الحد الأدنى من مهامه دون الانخراط الفعّال في معالجة المشكلات التربوية، وهو ما يتفق مع ما ذكره Corey, 2009 بأن ضعف السمات الشخصية مثل الشجاعة والجرأة يؤثر سلباً على كفاءة الأداء الإرشادي (Corey, 2009: 52)

ومن هنا يلاحظ الباحث من خلال العمل الميداني كمرشد تربوي وكذلك من خلال الدورات التي شاركت بها وجود انخفاض كبير وملحوظ في مستوى الشجاعة المهنية لدى بعض المرشدين التربويين، حيث تتجلى هذه المشكلة في مظاهر متعددة، من أبرزها هو التردد في اتخاذ القرارات المهنية والمناسبة، في معالجة المشكلات السلوكية والإدارية التي تواجه الطلبة داخل البيئة المدرسية، فضلاً عن تجنب تحمل المسؤوليات المهنية التي تتطلب الحزم والقدرة على المواجهة التربوية السليمة. وكما يظهر ذلك في ضعف القدرة على التعبير عن الآراء المهنية بثقة، والخشية من اتخاذ مواقف الذي تتطلب الدفاع عن حقوق الطلبة أو الالتزام بالمعايير المهنية في المواقف الحساسة وإن استمرار هذه المظاهر ينعكس سلباً على الدور الإرشادي الذي يؤديه المرشد التربوي داخل المدرسة، إذ يؤدي إلى ضعف العملية الإرشادية وتقليل من مستوى التأثير الإيجابي للمرشد في معالجة المشكلات النفسية والتربوية والسلوكية لدى الطلبة . ومن هنا يظهر تساؤل البحث وكالاتي: ما أثر برنامج إرشادي قائم على أسلوب التدخلات الإيجابية في تنمية الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين ؟

أهمية البحث : Significance of the Study

تعد الشجاعة المهنية ركيزة أساسية في عمل المرشد التربوي، إذ يمتد دورها إلى صقل الأبعاد الشخصية والاجتماعية والعقلية للطلبة، بما يتوافق مع الأهداف العامة للعملية التعليمية. فغياب منظومة الإرشاد النفسي والتربوي داخل المدرسة يؤدي إلى زيادة المشكلات السلوكية ومظاهر العنف، إلى جانب التخبط في اختيارات الطلبة المهنية المستقبلية (78: Nwachukwu, 2007) وكما أظهرت دراسة محمي (Mohammadi et al., 2014) أن تشخيص عوامل الشجاعة الأخلاقية وتطوير استراتيجيات تعزز البيئة الأخلاقية داخل المؤسسة، يلعب دوراً جوهرياً ومهماً في تحفيز الالتزام الأخلاقي وتقليل حدة الضغوط المرتبطة بالصراعات الأخلاقية (السباب وجاسم ، ٢٠٢٢ : ٢٢) ويتضح التكامل الوثيق بين التعليم والإرشاد النفسي، إذ يمثل كلاهما ركنين لا ينفصلان في خدمة الفرد والمجتمع؛ فالتعليم النوعي لا يتحقق إلا عبر إرشاد تربوي فعال، بينما يستمد الإرشاد قوته من وجود بيئة تعليمية داعمة (وزارة التربية، ٢٠٠٨: ٧).

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن البرامج الإرشادية تمثل أداة جوهريّة لتنظيم العملية التفاعلية داخل المدرسة، مما يسهم في خلق بيئة من الألفة والاحترام تعزز قدرة الجماعة الإرشادية على تجاوز أزماتها (اللامي ورضا، ٢٠١١: ١٢٧).

ويعكس ذلك انتقالاً نوعياً من مجرد التشخيص إلى التدخل الإرشادي الفعّال، الذي يرتبط مباشرة بخصائص المرشد الشخصية وقدرته على إدارة المواقف التربوية المعقدة (الفحل، ٢٠٠٩: ١٦٧)؛ ويتمثل أحد أبرز أساليب التدخل الإرشادي الفعّال في التدخلات الإيجابية، التي تركز على مكان القوة والقدرات البشرية بدلاً من الاقتصار على معالجة الاضطرابات النفسية أو السلوكية. فهذه التدخلات

تهدف إلى تعزيز العافية النفسية وتنمية الذات، وتمكين المسترشد من اكتساب مهارات الاستبصار الذاتي وإدارة القدرات الشخصية، مما يمنح حياته قيمة وجودية أعمق (جاسم، ٢٠٢١: ٧)؛ وقد أثبتت الدراسات أن أسلوب التدخل الإيجابي يعزز العادات الإيجابية ويشكل حصيلة معرفية وسلوكية متوازنة، حتى في حالات الإدمان والاكتئاب، مع التركيز على التحسن المستمر وإدارة الذات أكثر من مجرد إعادة التأهيل التقليدية. (Kaufman et al., 2014: 15)

ويُترجم هذا التوجه عملياً إلى تنمية الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين، والتي تمثل بالقدرة على المضي قدماً نحو الهدف المهني النبيل رغم المخاطر والتحديات، إذ لا تعني غياب الخوف بل القدرة على التغلب عليه لتحقيق الأهداف المهنية. (abraham, J. & Kristanto, 2016: 69).

وأشارت دراسة الجبوري (٢٠٢٠) إلى أن الشجاعة المهنية تمثل مؤشراً قوياً على مستوى الطموح المهني للمرشد، وأن المرشدين ذوي الشجاعة العالية أكثر قدرة على تطبيق ميثاق أخلاقيات المهنة بفاعلية، واتخاذ القرارات الصعبة في ظل التحديات الإدارية (الجبوري، ٢٠٢٠: ٣١٥).

كما تؤكد الأدبيات أن امتلاك المرشد للشجاعة المهنية يحميه من الاحتراق النفسي ويُمكنه من مواجهة الضغوط الاجتماعية والمهنية بصبر وإصرار، حتى في ظل النظرة الاجتماعية المتدنية للمهنة أو نقص الدعم الكافي (بونس، ٢٠١٨: ١٤٩). وبهذا تصبح الشجاعة المهنية أداة أساسية لتعزيز فاعلية الخدمات النفسية والتربوية المقدمة للطلبة، وتحويل بيئة العمل الضاغطة إلى فرصة لتقديم أفضل النتائج للمجتمع. ومن هنا تكمن الأهمية بالجانب النظري والتطبيقي وكالاتي:

- الأهمية النظرية:

١. ندرة الدراسات العربية والمحلية التي تناولت الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين بشكل مباشر.
٢. تقديم نموذج جديد لتطبيق أسلوب التدخلات الإيجابية الذي أسسه سليجمان وراشد.
٣. إثراء الأدبيات النظرية في مجال الإرشاد النفسي والتربوي وربطه بمفاهيم الصحة النفسية الإيجابية.

- الأهمية التطبيقية:

١. استهداف عينة لم يسبق التعامل معها في الدراسات السابقة، وهي المرشدون التربويون في مدارس مديرية تربية صلاح الدين.
٢. توفير إطار علمي وإرشادي لتصميم برامج تطويرية تعزز الشجاعة المهنية لدى المرشدين.
٣. إمكانية أن تشكل نتائج البحث نواة لدراسات مستقبلية وبحوث تطبيقية في مجالات الإرشاد النفسي والتربية المهنية وتنمية المهارات القيادية.

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف الى:

- ١ - الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين .

٢- أثر برنامج ارشادي بأسلوب التدخلات الإيجابية في تنمية الشجاعة لدى المرشدين التربويين: من خلال اختبار الفرضيات الصفرية التالية:

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الشجاعة المهنية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وللتحقيق من الفرضيات
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي على مقياس الشجاعة المهنية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

- حجم الأثر الذي يحدثه البرنامج الإرشادي للمجموعة التجريبية بعد الاختبار البعدي.

حدود البحث : يقتصر البحث على المرشدين والمرشدات التربويين العاملين ضمن تربية صلاح الدين.. للعام الدراسي (٢٠٢٥ - ٢٠٢٦).

تحديد المصطلحات :

اولا : الاثر : عرفه كل من : بيرل (pear, 2001) : مقدار التغير الذي يحدثه في المتغير المستقل في المتغير التابع . (peari ,2001,1)

البرنامج الإرشادي عملية تربوية تهدف إلى مساعدة الفرد على فهم شخصيته، وتنمية إمكانياته؛ ليتمكن من حل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته وتعليمه وتدريبه كي يصل إلى تحقيق أهدافه التي يسعى إليها، وبهذا يحافظ على صحته النفسية (الخالدي و العلمي، ٢٠٠٨ ، ٤١).

ثالثاً: اسلوب التدخلات الإيجابي: Positive Psychotherapy

عرفه Seligman & Rashid (2006) :

هو التقنيات أو الأنشطة المتعمدة التي تهدف إلى تنمية الانفعالات الإيجابية والإدراك والسلوكيات، إذ تستهدف هذه التدخلات والأنشطة المتعلقة بمواطن القوة الفردية، وتنمية المشاركة والمعنى لتعزيز التطور الأمثل والتي تؤكد على منع سلوكيات المشكلات وزيادة الفرصة للأفراد في التعلم (Seligman et al., 2006: 778)

تبنى الباحث تعريف سلجمان تعريفاً نظرياً.

التعريف الاجرائي: هي مجموعة من الأنشطة والتقنيات المعتمدة على فنيات سلجمان وراشد (Seligman & Rashid,2006)، المستعملة في جلسات البرنامج الارشادي التي تهدف الى تنمية الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين ، ويتم التحقق منها من خلال التغير الحاصل في الإجابات الطلاب على مقياس الشجاعة المهنية .

❖ **المرشد التربوي (Educational Counselor)**

احد اعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والتربوية الاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء كانت هذه المعلومات متصلة

بالطالب او بالبيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلاته ومساعدته على التفكير في الحلول المناسبة لهذه المشكلات التي يعاني منها واختيار الحل المناسب.(وزارة التربية، ٢٠٠٨: ١١) .

ثالثا : الشجاعة المهنية :

كود (Goud, 2005) وهو الدافع أو الحافز للحفاظ على حاجات السلامة التي تسمح للفرد بالعمل بشكل أكثر فعالية وأمان تحت ظروف الخطر والخوف. (Goud, 2005: 1)
بيوري وسايلرز (Pury & Saylors, 2017) هي أحد مسارات علم النفس الايجابي وتعني القدرة على العمل بالرغم من وجود الخوف والمخاطر، وهي تسمح للأفراد بتنفيذ فضائلهم الاخرى والقيام بأشياء وجدوا أنها قيمة. (Pury & Saylors, 2017: 153)

التعريف النظري:

تبنى الباحث تعريف بيوري وسايلورز (Pury & Saylors, 2017) كونه ينسجم مع متطلبات واهداف البحث الحالي في تفسير المفهوم وبناء الأداة.
التعريف الاجرائي:

هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس الشجاعة المهنية.

الاطار النظري : مفهوم الشجاعة المهنية:

تعد الشجاعة المهنية ركيزة اساسية في ادبيات السلوك التنظيمي وعلم النفس الايجابي، حيث تمثل القوة الدافعة للفرد لمواجهة التحديات الاخلاقية والعملية داخل البيئة المؤسسية. وتتجلى اهمية هذا المفهوم في قدرته على تفسير التباين في مستويات الاداء والمبادرة لدى العاملين، لاسيما في المهن التي تتطلب احتكاكا مستمرا وتفاعلات اجتماعية معقدة. (الغامدي، ٢٠٢١ : ١٤)
لذلك ان الحاجة الى الشجاعة المهنية للمرشدين هو بناء انماط سلوكية متعددة تشمل الجوانب الاجتماعية والاخلاقية، وهي تمثل عنصرا حيويا في التفاعلات الوظيفية، حيث تبرز اهميتها في معالجة المواقف التي تثير القلق وتقديم التقييمات البناءة وتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية. ورغم دورها الجوهرى في التفاعل مع الاخرين، الا ان ممارستها غالبا ما تصطدم بحواجز الخوف من التبعات الشخصية (Howard, 2013: 9-10). ومن منظور علم النفس الايجابي، يتم تصنيف الشجاعة المهنية ضمن قوى الشخصية التي تضم البسالة والمثابرة والنزاهة والحيوية، وهي مستمدة من قيم الخير الانساني والصلابة النفسية، حيث تسعى هذه الحركة العلمية لدراسة الشجاعة عبر التجارب الذاتية الايجابية والسمات الفردية والمؤسسات الداعمة لها (Rate et al., 2007: 80).

وعلى صعيد الاداء المهني، تظهر الشجاعة كعامل مؤثر في تطوير كفاءة المرشدين التربويين، اذ بينت دراسة (بخيت، ٢٠٠٤: ٥٢) ان انخفاض روح المبادرة والعجز عن مواجهة المواقف المهنية يعود بالأساس الى ضعف الشجاعة، مما يعيق قدرة المرشد على حل المشكلات. وفي ذات السياق، اكدت

دراسة (Hurt, 2010: 155) ان الثقة بالنفس والاستقلال الذاتي يشكلان الركائز الاساسية لهذا النوع من الشجاعة. اما من الناحية الفلسفية، فقد ربط الفيلسوف توماس بين الشجاعة ومزيج من الصبر والتحمل، معتبرا ان ذروة الشجاعة تكمن في التسليم بالصبر (Prochniak, 2017: 2). وفيما يخص الجدل حول ضرورة الشجاعة الدائمة، يرى افلاطون اهمية التنوع البشري، حيث ان المجتمعات تحتاج الى المعتدلين والحذرين بجانب الشجعان ذوي الجرأة لضمان توازن العمل المجتمعي. من جانبه، قدم ارسطو مقاربة فلسفية تضع الشجاعة كوسط ذهبي يقع بين رذيلتي الجبن والتهور (غدير، ٢٠١٩: ٢٣).

النظريات التي فسرت الشجاعة المهنية:

نظرية بيترسون وسيلجمان (Peterson & Seligman, 2004)

وصف كلا من سيلجمان وبيترسون الشجاعة بشكل وافر بأنها فضيلة تتحقق من خلال نقاط القوة الاساسية التي تقدرها الثقافات. (Peterson & Seligman, 2004: 13)

يمكن التعبير عن الجانب الثنائي لمفهوم الشجاعة في تناقضات: الشجاعة الاخلاقية مقابل الشجاعة الجسدية، الهجوم مقابل الدفاع العدوان مقابل التحمل ويثير، من الممكن ان تتحفز الشجاعة الجسدية خوفا من الخزي أو العار أو من أي اهانات، مما ينتج ما يسمى بالشجاعة المولودة من الخوف، اما الشجاعة الاخلاقية فهي ترتبط احيانا بالخوف من العواقب الاقتصادية أو الاجتماعية (الكوار، ٢٠١٩: ٣٠). أن الخوف الذي يمكن ان يستدعي الشجاعة الاخلاقية يتخذ أشكالا عدة: الخوف من الفقر، الخوف من فقدان الوظيفة، الخوف من فقدان الاصدقاء، الخوف من الانتقادات، الخوف من الاحراج، الخوف من الأعداء، الخوف من خسارة المكانة الاجتماعية، فقد تكون عواقب هذه المخاوف قصيرة أو طويلة بالرغم من ان الشجاعة الجسدية يكون التعبير عنها في كثير من الأحيان، أما الشجاعة الاخلاقية عند فعل ما هو صواب قد يؤدي الى اتساع تأثيرها على الفرد لمدى العمر، فضلا عن شجاعة التحمل، وهناك أبعاد عدة للشجاعة الاخلاقية تتراوح من الشجاعة الاجتماعية التي أشار إليها (روزا Rosa) إلى الشجاعة السياسية التي بينها المسؤولون المنتخبون، رغم ندرتها ويبدو التمييز بين الشجاعة الجسدية والشجاعة الاخلاقية واضحا وما يمكن أن يكون عليه اختلاف النوع الثالث من الشجاعة النفسية

المعقد. (Peterson & Seligman, 2004: 217)

نظرية بيوري وسايلرز (Pury & Saylor, 2017) تضمنت الشجاعة وهي إحدى الفضائل الرئيسة اللازمة لأي نوع من العمل في ظل الشدائد، وركزت الابحاث لتحديد الشجاعة على مجالين رئيسيين: (أولهما) تحديد السمات المميزة التي يشترك فيها الشجعان و(ثانيهما) تحديد أنواع أو أصناف مختلفة من الشجاعة. (Pury et al, 2016: 4)

أما أنواع الشجاعة المهنية فأكثرها توسعا هي الشجاعة الجسدية (Physical Courage) وهي الحالات التي يتعرض لها الفرد لخطر الاصابة الجسدية أو الألم الجسدي أو الوفاة وقد تم الاعتراف بهذا النوع من الشجاعة لفترة طويلة، وهي تشير لقدرة الفرد على التصرف بالرغم من الشعور بالخوف والثقة في ساحة

المعركة من أجل خدمة الآخرين، والنوع الثاني هو: الشجاعة الأخلاقية (Moral Courage) وتعرف بأنها تتصدى لما هو صحيح على الرغم الادانة الاجتماعية المحتملة وهي تعبر عن الصدق في مواجهة المعارضة وعن السلوكيات المفيدة اجتماعيا التي لا تكون فيها مكافأة محددة للفرد ولكنها تحمل تكلفة اجتماعية عالية. (غائم ، ٢٠٢٤ : ٢١)

والمكون الاخر للشجاعة الاخلاقية هو الشجاعة الاجتماعية (Social Courage) وهي سلوك شجاع ينطوي على المخاطرة التي تؤدي للأضرار بتقدير الفاعل في نظر الآخرين وهي أما تلحق الضرر بعلاقات الفرد أو تلحق بالأذى بالصورة الاجتماعية للفرد وتسمى تكاليف مواجهة الخسارة. (Howard, 2016: 4)

أما النوع الثالث الذي أضيف أخيراً فيطلق عليه الشجاعة الحيوية (Vital Courage) كما أشارت إليه فينجلد (Finfgeld, 1999) بالشجاعة الحيوية وهي اجتياز القيود الشخصية وتتطوي على مخاطر جسدية حقيقة مرتبطة بأمراض طبية. (Pury et al, 2016: 5)

وتصنف الشجاعة المهنية ايضاً كونها عملية (Process) والشجاعة كونها وسام (Accolade)، فالشجاعة كونها عملية هي المثابرة والأقدام على الرغم من الخوف المرتقب، وتضم مجموعة كبيرة من السلوكيات بعضها شائعة لدى عامة السكان، اما عند تعريف الشجاعة كونها وسام، كما هو الحال في تعريفات أرسطو وأفلاطون، أحياناً ما يتم حفظ الوسام لأولئك الذين أبدوا أمثلة بالغة من الشجاعة. (Pury & Starkey, 2010: 85)

تحدث الشجاعة المهنية عندما يغلب شعور أكثر نبلاً على الشعور الاساسي للخوف وقد يشعر الشخص بمشاعر متضاربة، واحد تدفع للخمول والتجنب والهروب ومشاعر اخرى تدفع به للأقدام على فعل شيء، إذ يواجه الشخص التغييرات الفسيولوجية والنفسية المرتبطة بالخوف، بدلاً من اتباعه السلوك الذي يرتبط بتجنب الخوف أو الهروب منه فإنه يقترب من المثير الذي تسبب له بالخوف. (Pury & Saylors, 2017: 154-155)

وعليه فقد اعتمد الباحث بيوري وسيلورز (Pury & Saylors, 2017) هذه النظرية للمبررات الآتية:

- (١) كونه اعتمد عليها في بناء مقياس الشجاعة المهنية لتحقيق اهداف بحثه الحالي.
- (٢) تعد أحد اهم النظريات التي فسرت الشجاعة المهنية على وفق منظور فلسفي شامل وفقاً لما رآه الباحث.

- (٤) إن صاحبة النظرية احدى منظري علم النفس الايجابي الذي يركز على نقاط القوة في شخصية الفرد، وتحقيق اهداف البحث الحالي

ثانياً: اسلوب التدخلات الإيجابي: Positive Psychotherapy

تطور اسلوب التدخلات الإيجابية داخل سياق حركة علم النفس الإيجابي، ففي الوقت الذي يهتم علم النفس الإيجابي بالدراسة العلمية للانفعالات الإيجابية، ونقاط القوة في الشخصية والعلاقات الهادفة، فإن اسلوب التدخلات الإيجابي دعم الهناء والرفاهية والوجود الأفضل للفرد، والامل، والتفاؤل، ونمو الحياة السارة، والاندماج في الحياة (أبو حلاوة والحيدبي، ٢٠٢٢: ٤١٠).

اذ يعمل اسلوب التدخلات الإيجابي على تنمية المشاركة والمتعة والمعنى، لتعزيز التطور الأمثل والتي تؤكد على زيادة فرص الافراد في التعلم نظراً لان الدماغ البشري شديد الصعوبة في الحضور والرد بقوة على السلبيات بدلاً من الإيجابيات، فان الامراض النفسية تزيد من هذا الميل، لذلك فان ابراز نقاط القوة الى جانب تحسين الاعراض، هو نهج علاجي ارشادي أفضل، سعى اسلوب التدخلات الإيجابي الى الموازنة بين الاهتمام والموارد من خلال اشراك المسترشدين في المناقشات (Seligman et al,2006:778).

كما أكدت الدراسة التي اجراها ليوبوميرسكي، كينغ ودينر 2005، Lyubomirsky, King & Diener على تلاميذ المدارس أن هنالك علاقة بن التفكير الإيجابي وأدائه الجيد في المدرسة، اذ أظهر الطلبة الايجابيون في تفكيرهم انفتاحاً عقلياً في القاعات الدراسية، وفهم ما يتلقونه من معلومات، وكذلك كانوا مفكرين ومحللين جيدين (العبودي وصالح، ٢٠١٨: ٤٦).

وان اسلوب التدخلات الإيجابي يمكن ان نطلق عليه اسلوب بالسمات الإيجابية، فكل طريقة علاجية يمكن ان تكون طريقة علاجية ومدخلاً فعالاً في تحسين حالة المسترشد وعلاجه، فتتمية الصلابة النفسية تدعم وتعالج من يعاني من ضغوط الحياة او ضغوط ما بعد الصدمة، التي يتناولها الباحثون الآن باسم نمو ما بعد الصدمة، وتنمية سمة إيجابية تعد مدخلاً لتخفيض الاكتئاب والقلق، وتنمية تقدير الذات تعد مدخلاً للإنجاز والتخلص من التبلد وعدم المسؤولية، وتنمية توكيد الذات تخلص الانسان من حالات الخجل والرهاب، ((وان تنمية تنظيم الذات الاكاديمي يعد مدخلاً لعلاج التسرب الدراسي، والتلكؤ الاكاديمي))، (يونس، ٢٠١٨: ٤٨).

كيفية استعمال اسلوب التدخلات الإيجابي في العملية الارشادية:

يمكن تقسيم اسلوب التدخلات الإيجابي إلى ثلاث مراحل، تركز المرحلة الأولى على استكشاف سرد متوازن للمسترشد واستكشاف نقاط القوة من وجهات نظر متعددة، ويتم تفعيل نقاط القوة هذه في أهداف ذات مغزى شخصي، أي لدى الفرد نفسه، وتركز المرحلة الوسطى على تنمية الانفعالات الإيجابية والتكيفية للتعامل مع الذكريات السلبية، وتشمل المرحلة النهائية تمارين حول تعزيز العلاقات الإيجابية والمعنى او الغرض من الحياة في تحقيق الأهداف، و يستند اسلوب التدخلات الايجابي إلى ثلاثة افتراضات هي أولاً : يرغب المسترشد بطبيعتهم في تحقيق النمو والوفاء والسعادة بدلاً من مجرد السعي لتجنب البؤس والقلق، و ثانياً: الموارد الإيجابية مثل نقاط القوة حقيقية كما في الأعراض والاضطرابات، والافتراض النهائي هو أنه يمكن

تشكيل علاقات ارشادية فعالة من خلال مناقشة وإظهار الموارد الإيجابية ، وليس فقط تحليلاً شاملاً مطولاً للضعف والعجز. (Rashid & Seligman, 2015: 62)

فنيات اسلوب التدخلات الإيجابية:

اسلوب التدخلات الإيجابية فنيات عديدة وسيقوم الباحث بعرض تلك الفنيات على النحو الآتي:

١. نقاط القوة المميزة (Signature Strengths)	٩- التذوق (Savoring) ويشمل:
٢. الامتنان (Gratitude)	أ- المشاركة مع الآخرين (Sharing with others)
٣. التسامح (Forgiveness)	ب- بناء الذاكرة (Memory building)
٤. الأمل (Hope)	ت- التهنية الذاتية (Self-Congratulation)
٥. التدفق (Active)	ث- شحذ الرؤية (Sensory-perceptual Sharpening)
٦. لاستجابة النشطة - البناءة (Active-Constructive Responding)	ج- الامتصاص / الاندماج (Absorption)
٧. هبة الوقت (Gift of time)	(Seligman & Rashid, 2006: 783-789)
٨. الإرث الإيجابي (Positive Legacy)	

ويمكن أن يقوم المعالج بالتعرف على الأشياء التي يحبها المسترشد، ومحاولة تكليفه بها في وجبات المنزلية، لأن قيام الفرد بالمهمة التي يحبها وينجزها فيها بكفاءة تساعد على الانسجام والاستغراق في المهمة التي يقوم بها، وبالتالي يصل إلى درجة يمكن أن ينسى فيها مشكلته وآلامه ويشعر فيها بالعمل والإنجاز.

منهجية واجراءات البحث

أولاً: منهجية البحث:

تتميز البحوث التجريبية في المحاولة للوصول إلى أعلى مستويات أهداف العلم وهو التحكم، وأن الوظيفة الأساسية للبحث التجريبي هي معالجة أحد المتغيرات الذي يشار إليه بالمتغير المستقل أو المتغير التجريبي، وملاحظة أثره المحتمل في المتغير التابع، إذ يتحقق ذلك من خلال ضبط عملية الملاحظة للمتغيرات (الكيلاني والشرifi ، ٢٠١٦ : ٣١)

ثانياً: التصميم التجريبي:

إن الهدف من وضع الباحث تصميم تجريبي هو الوضع الهيكل الأساسي لتجربة ما، وعلى هذا الأساس فالتصميم التجريبي يتضمن وصف للجماعات التي تتكون منها التجربة، وتحديد الطرق التي تختار فيها العينة (العيسوي ، ٢٠٠٠ : ٨٠). استعمل الباحث تصميم الضبط الجزئي لمجموعتين تجريبية وضابطة واحدة ذات الاختبار القبلي - البعدي والتصميم رقم (١) يوضح ذلك جدول (١) التصميم التجريبي للبحث

المجموعات	اختبار قبلي	التكافؤ	المستقل	الاختبار البعدي
التجريبية	مقياس الشجاعة المهنية	العمر الزمني الخدمة التخصص	تجربة باستعمال التدخلات الإيجابية	مقياس الشجاعة المهنية
الضابطة				

خطوات تنفيذ التصميم التجريبي :

١. قام الباحث بتطبيق مقياس بيوري وسالورز على افراد العينة للكشف الشجاعة المهنية .
٢. اختيار الافراد من الذين يحصلون على ادنى درجات في مقياس (بيوري وسالورز) كعينة بعد اجراء الاختبار القبلي.
٣. إجراء عملية التكافؤ بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة للمتغيرات التي لها التأثير في المتغير التابع ، وهي العمر الزمني ، والخدمة ، والتخصص .
٤. تطبيق البرنامج الارشادي اسلوب التدخلات الإيجابية (المتغير المستقل) على المجموعة التجريبية .
٥. أجراء الاختبار البعدي عند نهاية البرنامج على المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس بيوري وسالورز لمعرفة اثر برنامج ارشادي القائم على أسلوب التدخلات الايجابية في تنمية الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين .

ثالثاً: مجتمع البحث Research community

تألف مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين التابعين لمديرية تربية صلاح الدين للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦)، ويتكون من المرشدين التربويين في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية؛ وبواقع (٤٦٠) مرشداً ومرشدة موزعين على فئتين منها (٢٤٧) مرشد و(٢١٣) مرشدة، بحسب الإحصائية المحدثة بالأعداد من شعبه الارشاد التربوي للعام (٢٠٢٦) والمقدمة للباحث من قبل شعبة التخطيط في مديرية للتربية كما موضح في جدول رقم (٢) .

جدول (٢) يوضح عينة البحث الحالي

المجموع	الجنس		المديرية العامة لتربيته صلاح الدين
	اناث	الذكور	
٤٦٠	٢١٣	٢٤٧	

ثالثاً: عينات البحث

-عينة التحليل الاحصائي: تم اختيار عينة ومكونة من (٢٠٠) مرشد ومرشدا اذا يرى هنرسون (1971) (Henrysoon) ان حجم عينة التحليل الاحصائي للفقرات يكون مناسباً إذا كان (٢٠٠ - ٣٠٠) فرداً من مجتمع البحث (Henrysoon,1971:132) لذا قام الباحث بإختيار العينة بطريقة عشوائية من المرشدين والتابعين المديرية العامة التربية صلاح الدين.

جدول (٣) يوضح عينة التحليل الاحصائي

المجموع	الجنس		المديرية العامة لتربيته صلاح الدين
	اناث	الذكور	
٢٠٠	١٠٠	١٠٠	

ب- عينة التطبيق :

شملت إجراءات البحث توزيع مقياس الشجاعة المهنية على عينة قصديه بلغت (٧٠) مرشداً ومرشدة (٤٠ ذكور، ٣٠ إناث) في مدارس قسم تربية بلد. والذي كشف ان التحليل الأولي للبيانات وجود (٢٠) مرشداً سجلوا مستويات متدنية على المقياس، وهو ما استدعى الباحث لتشخيصهم كفئة تعاني من نقص في الشجاعة المهنية".

ج - عينة التجربة : بلغ عددها (٢٠) مرشداً من الذين كانت درجاتهم ادنى من المتوسط الفرضي البالغ (٩٠) ، قسمت المرشدين بصورة عشوائية الى مجموعتين ضابطة وتجريبية حيث كانت لكل مجموعته (١٠) مرشدين وتم تطبيق البرامج عليهم .

- **وقام الباحث باختيار المرشدين التربويين في بناية مدرسة الشهيد ثائر الابتدائية بشكل قصدي التابعة لمديرية صلاح الدين (قسم تربية بلد) ، وذلك للأسباب الآتية:**

- لأنها تعتبر اقرب مدرسة على المرشدين في القضاء .
- تعاون ادارة المدرسة مع المرشد التربوي للتطبيق البرنامج الارشادي .
- تمثل هذه المدرسة نموذجاً لمدارس القضاء من حيث الكثافة والتحديات التربوية، مما يجعلها بيئة مثالية لتطبيق برنامج .

رابعاً: أدوات البحث :

إن طبيعة البحث الحالي وأهدافه يتطلب توافر أداتين، إحداهما بناء مقياس لقياس الشجاعة المهنية ، والثانية اسلوب التدخلات الايجابية، وفيما يأتي توضيح لإجراءات إعدادهما:

- مقياس الشجاعة المهنية :

أتبع الباحث عدد من الخطوات في بناء المقياس فضلاً عن استخراج الصدق والثبات للمقياس وهي كما يلي:

- تحديد المفهوم المراد قياسه

قام الباحث ببناء مقياس الشجاعة المهنية وفق للتعريف النظري بيبوري وسایلرز (Pury & Saylors, 2017) وتعني القدرة على العمل بالرغم من وجود الخوف والمخاطر، وهي تسمح للأفراد بتفعيل فضائلهم الاخرى والقيام بأشياء وجدوا أنها قيمة (Pury & Saylors, 2017: 153)

- تحديد مكونات المفهوم المراد قياسه

هو تحليل تعريف بيبوري وسایلرز إلى مكوناته، ولتحقيق ذلك حددت مجالات المقياس، وهي:

المجال الأول (الشجاعة الجسدية) Physical Courage هو وقوع الفرد في مخاطر جسدية تحول دون وقوع الآخرين بأذى أو مخاطر أو حذر، أي قدرة الفرد على التصرف بالرغم من الشعور بالخوف، وهي الثقة التي يمتلكها الفرد من أجل خدمة الآخرين (Pury et al, 2014: 2)

المجال الثاني (الشجاعة الاخلاقية) Moral Courage: هي التصدي لما هو صحيح على الرغم من الادانة الجماعية، وهي تعتبر أيضاً عن الصدق في مواجهه المعارضة وعن السلوكيات المفيدة اجتماعياً التي لا تكون فيها مكافأة محدودة للفرد ولكنها تحمل تكلفة اجتماعية عالية. (Howard, 2016: 4)

المجال الثالث (الشجاعة الحيوية) Vital Courage: تجاوز الفرد القيود الشخصية والتي تتضمن اهداف موجهة نحو الفرد والتي تمكنه من تجاوز الامراض والمخاطر الطبية والجسدية الحقيقية الخطرة لعمل اشياء كبيرة. (Pury & Saylor, 2016: 5)

صياغة فقرات المقياس

وفق للتعريف قام الباحث بصياغة الفقرات وقد تكون المقياس من (٣٠) ولكل مجال عشرة فقرات ولكل فقرة خمسة بدائل، ويكون تدرج الاجابة وهي (تتطبق على دائما (٥) ، تتطبق على غالبا (٤) ، تتطبق على احيانا (٣) ، تتطبق على نادرا (٢) ، لا تتطبق على ابدا (١) . يحصل عليها المستجيب (٣٠)، وعلى درج يحصل عليها المستجيب (١٥٠) .

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الشجاعة المهنية :

تهدف عملية التحليل الإحصائي للفقرات إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية للمقياس، إذ أن الخصائص السيكومترية تعتمد بنحو عام وبدرجة كبيرة على خصائص فقراتها -Smith: 1966: 60 (70) ويتحقق ذلك من خلال الخطوات التالية:

أولاً: القوة التمييزية:

ان هذ التحليل هو خطوة أساسية في بناء المقاييس النفسية بهدف حساب خصائصها السايكومترية (القياسية)، لأن اختيار الفقرات ذات الخصائص المناسبة تمكن من بناء مقياس لكي يتمتع بخصائص قياسية جيدة (Ghiselli,1981:44). لذا فان الفقرة التي تكون مميزة هي فقرة الفعالة وتميز بين الافراد وهي أيضاً تقيس سمة محددة من دون غيرها(عبد الرحمن،١٩٩٨: ٣٣٨). ولحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس الشجاعة المهنية طبق المقياس على عينة التحليل الاحصائي البالغ حجمها (٢٠٠) مرشد ومرشدا ثم رتبت الدرجات من اعلى درجة الى ادنى درجة ثم استخدم نسبة (٢٧%) من درجات العليا البالغة عددها (٥٤) و (٢٧%) من الدرجات الدنيا والبالغ عددها (٥٤) استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وتعد الفقرة مميزة اذا كانت قيمة التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) وكما مبين في الجدول(٤) التالي .

جدول (٤) يوضح القوة التمييز الفقرات المقياس الشجاعة المهنية

رقم الفقرة	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدالة
١	العليا	3.13	0.891	7.170	دالة
	الدنيا	1.81	1.011		
٢	العليا	2.57	0.983	2.063	دالة

		1.156	2.15	الدنيا	
دالة	7.280	0.763	3.61	العليا	٣
		1.176	2.22	الدنيا	
دالة	5.021	0.919	3.20	العليا	٤
		1.139	2.20	الدنيا	
دالة	8.851	0.000	4.00	العليا	٥
		1.338	2.39	الدنيا	
دالة	10.277	0.000	4.00	العليا	٦
		1.258	2.24	الدنيا	
دالة	7.517	0.705	3.65	العليا	٧
		1.327	2.11	الدنيا	
دالة	2.286	0.861	2.30	العليا	٨
		1.065	1.87	الدنيا	
دالة	11.596	0.650	3.74	العليا	٩
		0.991	1.87	الدنيا	
دالة	8.511	0.503	3.46	العليا	١٠
		1.106	2.06	الدنيا	
دالة	5.710	0.975	3.26	العليا	١١
		1.204	2.06	الدنيا	
دالة	5.841	0.718	3.56	العليا	١٢
		1.280	2.39	الدنيا	
دالة	6.213	0.890	3.67	العليا	١٣
		1.248	2.37	الدنيا	
دالة	7.053	0.775	3.76	العليا	١٤
		1.312	2.30	الدنيا	
دالة	7.584	0.746	2.83	العليا	١٥
		0.896	1.63	الدنيا	
دالة	6.534	0.616	3.13	العليا	١٦
		1.063	2.04	الدنيا	
دالة	4.717	0.889	2.96	العليا	١٧
		1.061	2.07	الدنيا	
دالة	9.749	0.328	3.93	العليا	١٨
		1.285	2.17	الدنيا	
دالة	9.509	0.538	3.56	العليا	١٩
		1.123	1.94	الدنيا	
دالة	11.505	0.492	3.61	العليا	٢٠
		1.023	1.83	الدنيا	
دالة	6.867	0.769	3.11	العليا	٢١
		1.082	1.87	الدنيا	
دالة	5.298	1.098	3.24	العليا	٢٢
		1.154	2.09	الدنيا	
دالة	4.339	1.318	3.00	العليا	٢٣
		1.064	2.00	الدنيا	
دالة	10.203	0.778	3.87	العليا	٢٤
		1.132	1.96	الدنيا	
دالة	6.812	0.883	3.56	العليا	٢٥
		1.284	2.11	الدنيا	

٢٦	العليا	3.02	0.961	5.464	دالة
	الدنيا	1.89	1.176		
٢٧	العليا	2.76	1.132	4.265	دالة
	الدنيا	1.89	0.984		
٢٨	العليا	3.31	1.079	6.682	دالة
	الدنيا	1.87	1.166		
٢٩	العليا	4.20	0.407	11.952	دالة
	الدنيا	2.09	1.233		
٣٠	العليا	3.04	0.868	6.360	دالة
	الدنيا	1.89	1.003		

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الشجاعة المهنية

جميع الفقرات دالة احصائياً لأن قيمة معامل الارتباط المحسوبة اكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط والبالغة (٠.١٣٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨).

جدول (٤) قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الشجاعة المهنية والدلالة المعنوية لها (*)

جدول (٥) قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الشجاعة المهنية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.380**	16	0.247**
2	0.382**	17	0.228**
3	0.333**	18	0.401**
4	0.281**	19	0.323**
5	0.566**	20	0.547**
6	0.538**	21	

V3	.334**	دالة	١٣	0.486**	دالة	٢٣	0.268**	دالة
V4	.390**	دالة	١٤	0.403**	دالة	٢٤	0.707**	دالة
V5	.657**	دالة	١٥	0.335**	دالة	٢٥	0.375**	دالة
V6	.620**	دالة	١٦	0.256**	دالة	٢٦	0.435**	دالة
V7	.474**	دالة	١٧	0.275*	دالة	٢٧	0.366**	دالة
V8	.396**	دالة	١٨	0.549**	دالة	٢٨	0.524**	دالة
V9	.743**	دالة	١٩	0.556**	دالة	٢٩	0.651**	دالة
V10	.351**	دالة	٢٠	0.533**	دالة	٣٠	0.518**	دالة

علاقة درجة المجال بالمجالات الأخرى (المصفوفة الارتباطية) لمقياس الشجاعة المهنية

قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين المجالات وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وحسبت الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط للفقرات، وتبين أن جميع الارتباطات بين المجالات دالة إحصائياً عند (٠.٠٥) وهذا يشير إلى أن المجالات جميعها تقيس مفهوم واحد وهو الشجاعة المهنية والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) مصفوفة الارتباطات الداخلية بين المجالات والدرجة الكلية لمقياس الشجاعة المهنية

المجالات	الشجاعة المهنية (الكلية)	الشجاعة الجسدية	الشجاعة الأخلاقية	الشجاعة الحيوية
الشجاعة المهنية	1	.827**	.793**	

المجيبين، ومعاملات صدقها (ارتباطها بالدرجة الكلية) (فرج، ١٩٨٠: ٨١) ووجود إرتباطات دالة بين درجة الفقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه، ووجود إرتباطات دالة بين درجة كل مجال بالمجالات الأخرى لمقياس الشجاعة المهنية، كل هذه مؤشرات تشير الى أن مقياس الشجاعة المهنية يتسم بمؤشرات جيدة لصدق البناء.

ثبات المقياس: Reliability of the Scale:

١- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار :

طبق الباحث مقياس الشجاعة المهنية على عينة الثبات وعددها (٢٠) مرشد، وبعد مرور (١٥) يوم أعيد تطبيق المقياس مرة ثانية على مرشدين انفسهم، وبعد تقويم الإجابات في التطبيقين الأول والثاني حسب الباحث معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، فكان معامل الثبات (٠.٨٢) وتعد هذه القيمة دالا على على إستقرار إجابات الطلبة على المقياس (البياتي وأثناسيوس، ١٩٧٧، ١٩٤) .

٢- طريقة تحليل التباين باستعمال المعادلة ألفا كرونباخ Variance Analysis Method

لتقدير الاتساق الداخلي للمقياس استعملت استجابات عينة التحليل الاحصائي في حساب الثبات بطريقة الفاكرونباخ، وبلغ معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (٠.٧٦) وهو بعد معامل ثبات جيد.

جدول (٨) المؤشرات الاحصائية الوصفية لمقياس الشجاعة المهنية

200	Valid Missing	العينة
90.0350	Mean	الوسط الحسابي
.67791	Std. Error of Mean	خطأ الوسط الحسابي
90.0000	Median	الوسيط
92.00	Mode	المنوال
9.58714	Std. Deviation	الانحراف المعياري
91.913	Variance	التباين
-.078	Skewness	الالتواء
.172	Std. Error of Skewness	خطأ الالتواء

افراد المجموعتين التجريبية والضابطة بحسب المتغيرات التي أكدت عليها الادبيات التي تناولت الشجاعة المهنية وهي كما يلي.تم إجراء عملية التكافؤ بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لمتغيرات التي تم التوصل اليها من خلال الاعتماد على الاطار النظري والذي كان له التأثير في المتغير التابع، وهي (مقياس العمر الزمني سنوات الخدمة ، التخصص .)

١-العمر الزمني :

للتحقق من التكافؤ بين مرشدين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في متغير العمر الزمني استخدم اختبارمان-وتني للعينات المستقلة حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول

جدول (٩) القيم الإحصائية لـ (كأي) للتكافؤ في متغير العمر الزمني بالسنوات

المجموعة	العمر الزمني بالسنوات		العدد	قيمة كاي تربيع		مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
	أقل من 30 سنة	أكثر من 30 سنة		المحسوبة	الجدولية		
التجريبية	7	3	10	0.220	3,84	غير دالة	0.05
الضابطة	6	4	10				

* قيمة مان - وتني الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تساوي (3,84)

يتضح من الجدول (٩) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب اعمار المرشدين التربويين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة إذ تشير قيمة مان - وتني المحسوبة البالغة (0.220) وهي اكبر من قيمة مان - وتني الجدولية البالغة (3,84) الى تكافؤ المرشدين المجموعة التجريبية والضابطة في متغير العمر الزمني .

١-سنوات الخدمة : للتحقق من التكافؤ بين مرشدين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في متغير العمر

(0.400) وهي اكبر من قيمة مان - وتتي الجدولية البالغة (5,99) الى تكافؤ المرشدين المجموعة التجريبية والضابطة في عدد سنوات الخدمة .

٢- التخصص : يشمل (علم النفس - العلوم التربوية والنفسية - الارشاد النفسي والتوجيه التربوي) تحقق من التكافؤ بين مرشدين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في متغير التخصص تم استخدام اختبار مان - وتتي للعينات المستقلة حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (١١) يوضح

جدول (١١) القيم الإحصائية لـ (كأي) للتكافؤ في متغير التخصص

المجموعة	التخصص	قيمة كاي تربيع		مستوى الدلالة	دلالة الفرق
		الارشاد النفسي والتوجيه التربوي	المحسوبة	الجدولية	
التجريبية	1	4	5	0,05	غير دال
الضابطة	3	1	6		

يتضح من الجدول (١١) إلى عدم وجود فروق ذي دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة إذ تشير قيمة مان- وتتي المحسوبة البالغة (2,891) وهي اكبر من قيمة مان- وتتي الجدولية البالغة (5,99) الى تكافؤ المجموعة التجريبية والضابطة في متغير التخصص .

البرنامج الارشادي: Counseling program : يتضمن البرنامج : جانبين مهمين هما :

- الجانب النظري : *Theoretical side*

الارشاد : هي العلاقة التفاعلية الانسانية بين المرشد والمسترشد، ويوفر المرشد من خلالها الجو النفسي او الشروط المناسبة التي تمكن العميل من التغير ليصبح قادرا على الاختيار وحل المشكلات التي تواجهه وتنمية نزعة الاستقلال لديه. (العبيدي و العبيدي ، ٢٠١٠ : ٣٠) .
البرنامج الارشادي : هو مجموعة من الاجراءات المنظمة والمنسقة وفق التسلسل الزمني تهدف للمرشد اتباع حاجاته المختلفه واكتساب خبرات ومعارف ومهارات جديده تؤدي الى التوافق النفسي والتغلب على المشكلات ونمو الشخصية

الملائمة لتحقيق تلك الأهداف، ويقسم الهدف العام في البحث على قسمين وهما:

أ. هدف عام للبرنامج الإرشادي: إنّ الهدف العام للبرنامج الإرشادي هو تنمية الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين

ب. هدف عام لكل جلسة إرشادية: إذ حددت الأهداف العامة لكل جلسة إرشادية على وفق موضوعات الجلسات.

ثانيا: المستفيدون من البرنامج الإرشادي :

لذا يتطلب من المرشد عند بناء البرامج الإرشادية أن يحدد المشكلة النفسية (الشجاعة المهنية) التي حددت بالمجموعة الإرشادية إلى طلب المساعدة لمواجهتها، وأن يحدد الفئة التي تطلب المساعدة وتتمثل عينة التجربة في البحث الحالي هم المرشدين التربويين.

قام الباحث باستخراج عناوين الجلسات من خلال مجالات وفقرات مقياس اساليب الشجاعة المهنية وقد تكون البرنامج الارشادي من (١٠) جلسات والجدول (٩) ببين عناوين الجلسات وأوقاتهم.

الجدول (٩) البرنامج الارشادي حسب اليوم والتاريخ والوقت وعنوان الجلسة

ت	الجلسة الارشادية	موعد الجلسة بأسلوب التدخلات الايجابية	عنوان الجلسة
١.	الأولى	٢٠٢٥ / ٩/٢٨	الافتتاحية
٢.	الثانية	٢٠٢٥ / ١٠/٢	مواجهة الخوف
٣.	الثالثة	٢٠٢٥ / ١٠/٥	حماية الآخرين
٤.	الرابعة	٢٠٢٥ / ١٠/٩	بوصلة الحق
٥.	الخامسة	٢٠٢٥ / ١٠/١٢	صلابة الموقف
٦.	السادسة	٢٠٢٥ / ١٠/١٦	قوة الإرادة
٧.	السابعة	٢٠٢٥ / ١٠/١٩	المرونة النفسية
٨.	الثامنة	٢٠٢٥ / ١٠/٢٣	الذات المتكاملة

- يقوم المرشد بتقديم موضوع (حماية الآخرين) شعور أخلاقي وسلوك اجتماعي إيجابي، يتجسد في الرغبة الصادقة في الحفاظ على سلامة (الجسدية والنفسية) للأشخاص المحيطين بنا، وتقديم الدعم لهم لضمان استقرارهم وراحتهم. - يستخدم المرشد التعزيز الإيجابي (المادي والمعنوي) داخل الجلسة لكل فرد ينجح في استبدال قاعدته القديمة بأخرى واقعية: - أن يكتسب أفراد المجموعة مهارات إعادة بناء نمط حياتهم من خلال تبني التسامح كمدخل لتنقية الذات من الضغوط، مما يتيح لهم القدرة على توجيه طاقتهم نحو الاهتمام بأنفسهم وبمن حولهم بشكل أكثر فاعلية واستقراراً". - "تمكين أعضاء المجموعة الارشادية من استكشاف مكامن القوة والمهارات الكامنة لديهم؛ وتعزيز وعيهم بقيمتهم الذاتية من خلال الامتنان، مما ينعكس إيجاباً على تقديرهم لذواتهم وتطوير علاقاتهم مع الآخرين".	
تلخيص ما دار في الجلسة الارشادية . - التعرف على أيجابيات وسلبيات الجلسة ومناقشتها.	التقويم البنائي

ادارة الجلسة الثالثة : حماية الآخرين:

الترحيب بأفراد المجموعة الارشادية.

- يقوم المرشد بتقديم موضوع (حماية الآخرين) شعور أخلاقي وسلوك اجتماعي إيجابي، يتجسد في الرغبة الصادقة في الحفاظ على سلامة (الجسدية والنفسية) للأشخاص المحيطين بنا، وتقديم الدعم لهم لضمان استقرارهم وراحتهم.
- ان يطبق المرشد لأفراد المجموعة الارشادية كيف تكون لديهم القدرة على اتخاذ القرار اتجاه الآخرين .
- "يوضح المرشد كيف يعزز دافعية أعضاء المجموعة الارشادية ، مُوضحاً لهم السبل الكفيلة بالانتقال من حالة اللامبالاة إلى قمة الاهتمام والإنجاز؛ ليؤكد لهم أن إرادة التغيير في هذه الحياة تجعل من المستحيل ممكناً".
- ان يتعرف افراد المجموعة الارشادية على كيفية حماية الآخرين لان هم الذين يصنعون الحياة الجميله لانفسهم .
- تمكين أعضاء المجموعة الإرشادية من تبني قيمة (التسامح) لانها تعتبر كأداة لمواجهة الأفكار السلبية، وتحويلها من النمط السلبي إلى الإيجابي.
- "يطرح المرشد داخل الجلسة الارشاديه تساؤلاً جوهرياً على الحضور: هل لديكم الرغبة الحقيقية في الانفتاح على الآخرين وتقبل

- تلخيص ما دار في الجلسة الارشادية التعرف على أيجابيات وسلبيات الجلسة ومناقشتها.

عرض النتائج : يستهدف البحث الحالي التعرف الى :

الهدف الاول: التعرف على الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين.

من اجل تحقيق هذه الهدف ، تم تطبيق مقياس الشجاعة المهنية على أفراد عينة البحث البالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة على مقياس الشجاعة المهنية والبالغ عددها (٢٠٠) وبمتوسط حسابي قد بلغ متوسط حسابي المتوسط الحسابي (٩١.٦٠٥) وبلغ انحراف معياري ١٣.٠٦٩ وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٩٠) باستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١.٧٣٧) اذا بلغت القيمة التائية المحسوبة (١.٧٣٧) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٩٩)، ولتقارب الوسطين الحسابي والفرضي فأن المرشدين التربويين لديهم شجاعة مهنية متوسطة. والجدول (١٠) للتعرف على الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (t) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة
200	91,605	13,069	90	1,737	199	0,084

الجدول (١١)

قيمة الاختبار التائي T- test لعينة واحدة لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لدرجات مقياس الشجاعة المهنية وفئاته

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
الشجاعة	200	31.040	4.260	30	199	3.452	1,96	0.05
		31.130	5.069			3.152		
		29.435	5.585			-1.430		

وتشير هذه النتيجة في الجدول أعلاه، أن عينة البحث لديهم الشجاعة الجسدية والاخلاقية بشكل متوسط ويظهرون انخفاض اقل في الشجاعة الحيوية مقارنة بالشجاعة الجسدية والاخلاقية.

١- الشجاعة الجسدية: وهذا يشير الى أن عينة البحث يتسمون بالشجاعة الجسدية، مما يشير إلى أن أفراد العينة يمتلكون مستوى مرتفعاً من الشجاعة الجسدية. وفقاً لنظرية (Pury & Saylors)، ان هذا يعكس استعداد المرشدين التربويين لاتخاذ إجراءات تتطلب مجهوداً بدنياً أو مواجهة مخاطر بيئية ملموسة في سبيل أداء واجباتهم المهنية، مع وعي كامل بالمخاطر الجسدية المحتملة .

٢. الشجاعة الأخلاقية (Moral Courage)

تتمثل في التمسك بالمبادئ والقيم المهنية ومواجهة الضغوط الاجتماعية أو الإدارية، حتى لو أدى ذلك لتبعات سلبية (مثل الانتقاد أو العزل).

النتيجة دالة إحصائياً، مما يشير إلى نضج قيمي لدى العينة. يرى (Pury & Saylor) أن هذا النوع من الشجاعة يتطلب ثباتاً على المبدأ ارتفاع هذه القيمة يعني أن الموظفين لديهم القدرة على قول الحق، التبليغ عن الأخطاء، والدفاع عن أخلاقيات المهنة رغم الضغوط، مما يجعل هذا المجال المحرك الأساسي للنزاهة المؤسسية لديهم.

٣. الشجاعة الحيوية : (Vital/Psychological Courage)

ترتبط بمواجهة المخاوف الداخلية، الشكوك، أو التحديات التي تهدد الاستقرار النفسي أو الوجودي داخل المنظمة.

النتيجة غير دالة إحصائياً لأن القيمة التائية المطلقة أصغر من الجدولية. هذا يعني أن مستوى الشجاعة الحيوية لدى العينة يقع ضمن الحدود الطبيعية (المتوسطة) ولا يرتقي لمستوى التميز. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Pury & Saylor) ، قد يشير ذلك إلى وجود نوع من القلق المهني أو الحذر في التعامل مع التحديات النفسية المجهدة، أو ربما تقتصر بيئة العمل للدعم النفسي الذي يحفز الأفراد على تجاوز مخاوفهم الداخلية المرتبطة بالفشل أو التغيير.

وقد يعكس ذلك أن المرشدين يمتلكون قدرة جيدة على مواجهة المواقف الخارجية، إلا أن التعامل مع الضغوط الداخلية والانفعالية ما يزال بحاجة إلى تنمية.

الفرضية الاولى : لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المرشدين التربويين المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الشجاعة المهنية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

لتحقق من صحة الفرضية استخدم الباحث اختبار (ولكوكسن) لعينتين مترابطتين لمعرفة دلالة الفروق بين رتب درجات الاختبار القبلي ورتب درجات الاختبار البعدي لأفراد المجموعة التجريبية على المقياس، بلغت قيمة ولكوكسن المحسوبة ($W = 0$) ، وهي أصغر من القيمة الجدولية (٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي ولصالح القياس البعدي.، والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢) قيمة اختبار ولكوكسن (W) المحسوبة والجدولية لأفراد المجموعة التجريبية في الاختبار القبلي والبعدي على مقياس الشجاعة المهنية

ت	المجموعة التجريبية		درجات الفرق	رتبة الفرق	الدرجات الموجبة	الدرجات السالبة	قيمة W		مستوى الدلالة	دلالة الفرق
	القبلي	البعدي					المحسوبة	الجدولية		
1	118	123	-5	1		-1				

دال لصالح القياس البعدي	0,05	8	صفر	-4		4	-30	129	99	2
				-2,5		2,5	-25	136	111	3
				-2,5		2,5	-25	134	109	4
				-5		5	-37	137	100	5
				-6		6	-48	127	56	6
				-8		8	-58	135	77	7
				-7		7	-55	139	84	8
				-9		9	-62	132	72	9
				-10		10	-67	142	75	10
				-W	W+			1334	901	المجموع
				-55	صفر			133.4	90,1	الوسط الحسابي

الفرضية الثانية:- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المرشدين التربويين المجموعة التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي على مقياس الشجاعة المهنية عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

لتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار (مان وتني للعينات متوسطة الحجم)، لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة، إذ بلغت القيمة المحسوبة (صفر) وهي دالة إحصائية عند موازنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٢٣) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات المجموعة التجريبية ورتب درجات المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج الإرشادي في الاختبار البعدي على مقياس الشجاعة المهنية ولصالح رتب درجات المجموعة التجريبية ، مما يدل على تفوق أفراد المجموعة التجريبية نتيجة لتأثير البرنامج الإرشادي ، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣) قيمة اختبار مان وتني (U) المحسوبة والجدولية للمجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي

ت	المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		قيمة U		مستوى دلالة	دالة الفرق
	الدرجة	الرتبة	الدرجة	الرتبة	المحسوبة	الجدولية		
1	103	11	98	8,5	صفر	23	0,05	دال احصائياً لمصلحة المجموعة التجريبية
2	109	12	92	4				
3	123	14	80	2,5				
4	116	13	99	10				
5	132	15	98	8,5				
6	145	16	94	6,5				
7	130	18	58	1				
8	129	17	60	2,5				

				6,5	84	19	149	9
				5	78	20	145	10
				55=2R	841	115=1R	1178	١١
					84.1		117,8	١١,٨

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الاثر بأسلوب التدخلات الايجابية، لدى المرشدين التربويين.

- التعرف على حجم الاثر الذي يحدثه المتغير المستقل في المتغير التابع ولتحقيق ذلك استعمل الباحث معادلة كوهين لحساب حجم الاثر للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية.
الفرضية الاولى: استخدم الباحث معادلة كوهين لحساب حجم الاثر للعينات المترابطة :
والجدول (١٤) يوضح حجم الاثر .

جدول (١٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية

الاختبار	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	حجم الاثر	الدلالة العملية
القبلي	10	90.100	2.63	10,784	3,41	كبير
البعدي	10	133.100	2.70			

نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي؛ ولتحديد الأهمية العملية لهذه الفروق طبق الباحث معادلة كوهين، حيث بلغت القيمة (٣.٤١). وبمقارنة هذه النتيجة الإحصائية، يتضح أنها أكبر بكثير من المحك المعتمد للأثر (٠.٨)، مما يؤكد أن البرنامج الإرشادي كان له دور حاسم وفعال في تنمية الشجاعة المهنية لدى أفراد العينة، وأن هذا التطور يعود بشكل مباشر إلى المتغير المستقل (البرنامج)
الفرضية الثانية: استعمل الباحث مربع ايتا لحساب حجم الاثر للعينات المستقلة :
كما موضح في جدول (١٥).

جدول (١٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة للمجموعة التجريبية والضابطة

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة
التجريبية	117.800	2.677	18	5,85
الضابطة	84.100	3.356		

بلغ حجم الاثر بعد تطبيق معادلة مربع ايتا (0.655) ولهذا يعد حجم الاثر للبرنامج الارشادي ذو اثر جيد للمجموعة التجريبية.

أولاً: الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث تظهر الاستنتاجات وكالاتي:

- أظهر البرنامج الإرشادي القائم على التدخلات الإيجابية فاعلية كبيرة في تنمية الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين، بما يتفق مع توجهات Martin Seligman في تعزيز الأداء من خلال السمات الإيجابية.
- تُعد الشجاعة المهنية عنصراً أساسياً في تمكين المرشد التربوي من أداء دوره بفاعلية ومواجهة التحديات، وهو ما يتسق مع طرح Pury & Saylor.
- كشفت النتائج ان تنمية الجوانب الإيجابية (كالامتنان والأمل) في تعزيز الرفاهية النفسية، مما ينعكس إيجاباً على الشجاعة المهنية.
- أظهرت النتائج تفوق الشجاعة الجسدية والأخلاقية مقارنة بالشجاعة الحيوية، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز الجوانب النفسية الداخلية لدى المرشدين.

ثانياً: التوصيات

- اعتماد برامج إرشادية قائمة على التدخلات الإيجابية من قبل وزارة التربية العراقية وتعميمها لتطوير المرشدين التربويين.
- تنظيم دورات تدريبية متخصصة من قبل مديريات التربية لتنمية الشجاعة المهنية ومتابعة تطبيقها ميدانياً.
- توفير بيئة مدرسية داعمة وتعزيز التعاون بين إدارات المدارس والمرشدين التربويين لضمان فاعلية العمل الإرشادي.
- تنمية المهارات النفسية والمهنية لدى المرشدين التربويين من خلال التدريب المستمر وتبني أساليب التفكير الإيجابي.

ثالثاً: المقترحات

- إجراء دراسات حول الشجاعة المهنية ومتغيرات أخرى مثل الصلابة النفسية أو السعادة المهنية لدى فئات تعليمية أخرى كالمدرسين والمدراء.
- إجراء دراسة مقارنة حول مستوى الشجاعة المهنية بين المرشدين في المدارس الحكومية والمدارس الأهلية، أو بين المرشدين والمرشدات لمعرفة أثر متغير الجنس.

المصادر :

- Abu Allam, R. M. (1989). Madkhal ila manahij al-bahth al-tarbawi [Introduction to educational research methodologies] (1st ed.). Al-Falah Library for Publishing and Distribution.
- Abu Halawa, M. Al-S., & Wahdaibi, M. A. Al-M. (2022). Ilm al-nafts al-ijabi [Positive psychology]. Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution.
- Adas, A. R. (1998). Asasiyat al-bahth al-tarbawi [Basics of educational research] (2nd ed.). Dar Al-Ma'arif.
- Al-Asami, R. N. (2015). Ilm al-nafts al-ijabi wa tatbiqatuhu fi al-amaliyat al-tarbawiyah [Positive psychology and its applications in educational processes]. Journal of Criticism and Enlightenment. <http://edusocio.net>
- Al-Bayati, A. J. T., & Athanasius, Z. Z. (1977). Al-ihsa' al-wasfi wa al-istidlali fi al-tarbiyah wa ilm al-nafts [Descriptive and inferential statistics in education and psychology]. College of Education, University of Baghdad.
- Al-Dhahir, Z. M., et al. (1999). Mabadi' al-qiyas wa al-taqwim fi al-tarbiyah [Principles of measurement and evaluation in education] (2nd ed.). Dar Al-Thaqafa Library for Publishing and Distribution.
- Al-Fahal, N. M. (2009). Al-irshad al-naftsi: Al-usus, al-nazariyah, wa al-tatbiq [Psychological counseling: Foundations, theory, and application]. Dar Al-Uloom for Publishing and Distribution.
- Al-Ghamdi, A. bint M. (2021). Al-shaja'ah al-mihaniyah wa alaqatuha bi al-inghimas al-wadhifi lada ma'allimat al-ta'lim al-am [Professional courage and its relationship to job engagement among general education teachers]. The Arabian Journal for Educational and Psychological Sciences, (22), 14.
- Al-Jubouri, A. N. (2020). Al-shaja'ah al-mihaniyah wa alaqatuha bi mustawa al-tumuh lada al-murshidin al-tarbawiyin fi mudiriyat tarbiyat Baghdad [Professional courage and its relationship to the level of ambition among educational counselors in Baghdad directorates of education]. Journal of the College of Basic Education - Al-Mustansiriya University, 26(108).
- Al-Khaledi, A. M., & Al-Alami, M. A. (2008). Al-sihah al-naftsiyah wa al-irshad al-naftsi [Mental health and psychological counseling]. Dar Wael for Publishing and Distribution.
- Al-Kawar, A. N. (2019). Al-shaja'ah al-akhlaqiyah wa alaqatuha bi al-qabool al-ijtima'i lada talabat al-jami'ah [Moral courage and its relationship to social acceptance among university students] [Unpublished master's thesis]. College of Education for Human Sciences, University of Diyala.
- Al-Kilani, A. Z., & Al-Shareefin, N. K. (2016). Madkhal ila al-bahth fi al-ulum al-tarbawiyah wa al-ijtima'iyah [Introduction to research in educational and social sciences]. Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution.
- Al-Obaidi, M. J., & Al-Obaidi, A. M. (2010). Al-irshad wa al-tawjih al-naftsi [Psychological counseling and guidance] (1st ed.). Dar Debono for Publishing and Distribution.
- Al-Ouboudi, T. M. B., & Saleh, A. A. R. (2018). Ilm al-nafts al-ijabi [Positive psychology]. Dar Al-Manhajiah for Publishing and Distribution.
- Al-Saadi, A. K. A. Sh. (2019). Athar barnamaj irshadi ma'rifi suluki fi khafd a'rad al-ikti'ab lada tullab al-marhalah al-i'dadiyah [The effect of a cognitive-behavioral counseling program in reducing depression symptoms among middle school students]

[Unpublished master's thesis]. College of Basic Education, Al-Mustansiriya University.

- Al-Sabbab, A. M. M., & Jassim, D. N. (2022). Idarat al-hayawiyah al-istibaqiyah wa alaqatuha bi al-shaja'ah al-akhlaqiyah al-mihaniyah lada al-atibba' wa al-mumaridhin al-amilin fi mustashfayat al-azl al-sihhi li-virus Covid-19 [Proactive vitality management and its relationship to professional moral courage among doctors and nurses working in Covid-19 quarantine hospitals]. Arts Journal, 3(141).
- Bakhit, M. N. A. N. (2004). Qiyas wa tafsir al-bu'd al-ma'rifi lil-muraji' li-ziyadat kafa'at wa fa'aliyat amaliyat al-muraja'ah: Namudhaj muqtarah [Measuring and interpreting the cognitive dimension of the auditor to increase the efficiency and effectiveness of the audit process: A proposed model] [Unpublished doctoral dissertation]. Ain Shams University.
- Ghadir. (2019). Al-shaja'ah wa alaqatuha bi-asalib al-ta'amul ma'a al-dughut [Courage and its relationship to coping strategies with stress] [Unpublished master's thesis]. College of Arts, University of Baghdad. (Note: Author's last name is missing in the original source).
- Ghanem, M. R. (2024). Al-shaja'ah al-mihaniyah wa alaqatuha bi al-raghbah fi al-tamayyuz lada al-murshidin al-tarbawiyin [Professional courage and its relationship to the desire for excellence among educational counselors] [Unpublished master's thesis]. Department of Psychological Counseling and Educational Guidance, College of Basic Education, Al-Mustansiriya University.
- Iraqi Ministry of Education. (2008). Dalil al-murshid al-tarbawi [Educational counselor's guide]. Directorate General of General Education, Directorate of Educational Guidance.
- Jassim, R. Sh. (2021). Fa'aliyat al-tadakhul al-ijabi wa al-tafdheel al-ihtimali lil-dhat fi khafd al-inghimar bi al-al'ab al-liktruniyah lada talibat al-marhalah al-i'dadiyah [The effectiveness of positive intervention and probabilistic self-preference in reducing electronic gaming immersion among preparatory school female students] [Unpublished doctoral dissertation]. College of Education, Al-Mustansiriya University.
- Nash'ah, K. A., Kazim, A., & Redha, M. (2011). Baramij irshadiyah [Counseling programs]. Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah.
- Thorndike, R., & Hagen, E. (1986). Al-qiyas wa al-taqwim fi ilm al-nafs wa al-tarbiyah [Measurement and evaluation in psychology and education] (A. Z. Al-Kilani & A. R. Adas, Trans.). Jordan Book Center.
- Younis, I. (2018). Quwat ilm al-nafs al-ijabi [The power of positive psychology]. Horus International Foundation for Publishing and Distribution

المصادر الاجنبية :

1. Abraham, J., & Kristanto, J. (2016). Decisional procrastination: The role of courage, media multitasking and planning fallacy. International Journal of Research Studies in Psychology, 5(2), 664–675.
2. Corey, G. (2009). Theory and practice of counseling and psychotherapy (8th ed.). Brooks/Cole Publishing.
3. Ghiselli, E. E. et al (1981): **Measurement Theory for the Behavioral Sciences, San Francisco, Freeman & company.**
4. Goud, N. H. (2005). Courage: Its nature and development. Journal of Humanistic Counseling, Education and Development, 44(1), 102–116.

5. Henrysoon, S. (1971): **Correction of item –total correlation in Item Analysis psychometric**, Vol (28), No (3).
6. Howard, M. C. (2013). What makes a king out of a slave? Courage: The creation of a social courage measure and implications for its use in organizations [Master's thesis]. Pennsylvania State University.
7. Howard, M. C., Grandey, A. A., & Gutworth, M. (2016). The creation of the Workplace Social Courage Scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology*, 31(3), 373–390.
8. Hurtt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 149–171.
9. Kaufman, J. C., & Baer, J. (Eds.). (2014). *Creativity across domains: Faces of the muse*. Lawrence Erlbaum Associates.
10. Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1037/a0033446>
11. Nwachukwu, V. C. (2007). *The teacher and the counseling role*. University of Nigeria Press.
12. Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. American Psychological Association; Oxford University Press.
13. Prochniak, P. (2017). Wilderness Courage Scale (WCS). *Journal of Human Performance in Extreme Environments*, 13(1), 5–31.
14. Pury, C. L. S., & Saylor, S. (2017a). Courage and its measurement. In *The psychology of courage*. American Psychological Association.
15. Pury, C. L. S., & Saylor, S. (2017b). Courage, courageous acts, and positive psychology. In D. S. Dunn (Ed.), *Positive psychology: Established and emerging* (pp. 153–168). Routledge.
16. Pury, C. L. S., Brawley, A. M., Lopez, S. J., & Burnett, E. A. (2016). *The Oxford handbook of positive psychology* (3rd ed.). Oxford University Press.
17. Pury, C. S., Starkey, C. B., Breeden, C. R., Kelley, C. L., Murphy, H. J., & Lowndes, A. T. (2014). Courage interventions: Future directions and cautions. In A. C. Parks & S. M. Schueller (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of positive psychological interventions* (pp. 168–178). Wiley-Blackwell.
18. Rate, C. R., Clarke, J. A., Lindsay, D. R., & Sternberg, R. G. (2007). Implicit theories of courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 80–98.
19. Seligman, M. E. P., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American Psychologist*, 61(8), 774–788.